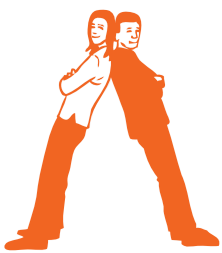


Personalepolitik



Vi er:



tillidsfulde



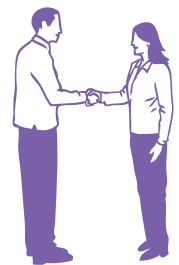
åbne



ambitiøse



engagerede



ordentlige

Vores personalepolitik består af vores personalepolitiske værdier og en række delpolitikker.

Den tegner et billede af, hvad vi værdsætter, og hvad der skal kendetegne os - nu og i fremtiden.



ASSENS
KOMMUNE

Forord

Assens Kommune er en god og attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække de bedste, og hvor vores dygtige medarbejdere og ledere har lyst til at være i mange år.

Vores personalepolitik er det fælles fundament, vi står på, når vi løser vores opgaver. Den sætter ord på, hvad vi værdsætter, og hvad der skal kendetegne os – nu og i fremtiden. Men det er først, når der kommer handling bag ordene, at vi udvikler os som organisation.

Derfor skal vi alle bidrage til at skabe og vedligeholde stærke arbejdsfællesskaber med højt engagement og god trivsel, så vi kan løse vores opgaver bedst muligt til gavn for borgerne.

Personalepolitikken er blevet til gennem tæt samarbejde med medarbejder- og lederrepræsentanter i HovedMED og med bred inddragelse af repræsentanter fra hele organisationen.

Den gælder for alle medarbejdere og ledere i Assens Kommune. Og da alle arbejdspladser ikke er ens, er det op til den enkelte arbejdsplads at tilpasse og omsætte personalepolitikken til handling gennem lokale drøftelser.

God arbejdslyst!

Med venlig hilsen

Finn G. Johansen
Formand HovedMED

John Rasmussen
Næstformand HovedMED

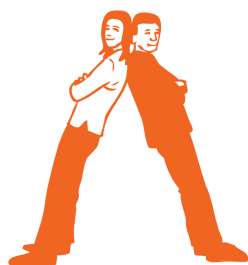


Vores værdier



Vi bygger vores relationer på tillid. Vi løser opgaverne med udgangspunkt i vores faglighed og professionalisme. Vi får og giver anerkendelse i samspillet med hinanden. Tillid skaber tryghed, og er et godt grundlag for faglig og personlig udvikling.

tillidsfulde



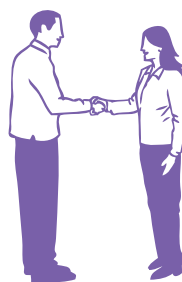
Vi er engagerede og optagede af at skabe gode resultater i samarbejde med borgerne. Vi fokuserer på trivsel og et sundt arbejdsliv og bidrager alle til at skabe arbejdsglæde. Vi tilstræber størst mulig indflydelse på eget arbejde og opgaver.

engagerede



Vi vil dialogen, og er åbne i kommunikationen med hinanden og i mødet med omverdenen. Vi er nysgerrige på hinandens bidrag til opgaveløsningen. Vi samarbejder på tværs af faglighed og organisation for at finde frem til nye, gode løsninger.

åbne



ordentlige

Vi er ordentlige over for hinanden. Vi forpligter os på det fællesskab, som vi indgår i og håndterer uenigheder professionelt. Vi lytter til hinanden og udfordrer hinanden respektfuldt. Vi er ansvarlige over for opgaverne og overholder aftaler.

ambitiøse



Vi er ambitiøse i vores faglige fællesskaber og udviser mod i vores relationer. Vi er en del af et fællesskab under løbende forandring, og bestræber os på at nytænke samt udvikle og afprøve nye samarbejdsformer.

Læring og udvikling



Vi skal hele tiden sikre, at vi har de rette kompetencer, så vi kan løse vores nuværende og fremtidige opgaver bedst muligt. Det kræver, at vi tænker langsigtet og kan tilpasse os, når fremtiden byder på nye eller ændrede opgaver, der kræver andre kompetencer.

Vi lærer af hinanden

I Assens Kommune vil vi være de bedste til det, vi laver. Det kræver, at vi udvikler os og bliver ved med at forbedre vores opgaveløsning. Vi ser arbejdspladsen som det primære sted for læring og udvikling. Her udvikler vi os sammen med vores opgaver og i sammenspillet med kolleger og borgere.

Vi har ambitiøse faglige fællesskaber, hvor vi ser hinanden og andre fagligheder som kilde til ny viden. Det indebærer, at vi er nysgerrige, åbne og lytter til andre perspektiver og meninger. Det betyder også, at vi tager os tid til både at give og modtage feedback. Hvis en medarbejder eller leder forlader os, sørger vi for at sige ordentlig farvel og er nysgerrige på grunden til deres afsked, så vi kan lære af det og udvikle os som organisation.


Vores læringsforløb skaber værdi

Vores læringsforløb skal føre til en bedre opgaveløsning, der skaber værdi for vores borgere. Når vi prioriterer tid til læring, betragter vi det som en investering, som flest mulige skal have mest muligt ud af. Det gør vi blandt andet ved at have fokus på tiden før og efter et læringsforløb, hvor vi aftaler læringsmål og giver plads til at omsætte og anvende den nye viden.

Når vi henter viden udefra, tager vi udgangspunkt i arbejdspladsens opgaver, så den nye viden bliver lettere at omsætte til praksis. Vi har et fælles ansvar for, at den nye viden bliver taget i brug, så hele arbejdspladsen får glæde af den.

Vi prioriterer dialog om læring og udvikling

Dialogen om læring og udvikling skal foregå løbende mellem medarbejder og leder, så medarbejderens kompetencer løbende tilpasses opgaverne. I denne dialog er MUS og LUS vigtige redskaber til at få samlet op og lagt en udviklingsplan for den fremtidige læring. Form og indhold af samtalen aftales på den enkelte arbejdsplads. Med udgangspunkt i arbejdspladsens behov og ressourcer skabes et fælles billede af, hvad der er af muligheder for kompetenceudvikling.



Rekruttering og introduktion



Vi vil tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere og ledere, så vi professionelt og effektivt kan løse vores opgaver for og sammen med borgerne.

Vi tilbyder meningsfulde jobs og går efter de bedste kandidater

Vi tager konkurrencen om de gode ledere og medarbejdere alvorligt og går efter at tiltrække og fastholde de bedste. Vi ved, at glade og tilfredse medarbejdere er de bedste ambassadører og de bedste til at sprede gode historier om vores arbejdsplads. Derfor lægger vi vægt på at skabe gode jobs med meningsfulde opgaver, god ledelse, høj faglighed og udviklingsmuligheder. Vi har alle et ansvar for at bidrage til at skabe et godt arbejdsmiljø og gode arbejdsfællesskaber. Det gavner os alle og medvirker til, at vi også fremover kan tiltrække de bedste kandidater.

Vi supplerer med nye kompetencer til arbejdspladsen

Vores rekruttering starter altid med at overveje, om vi har brug for nye og andre kompetencer på arbejdspladsen. Derfor tager rekrutteringen udgangspunkt i arbejdspladsens opgaver. De er bestemmende for, hvilke nye kompetencer arbejdspladsen skal suppleres med, når vi skal realisere de mål, vi har sat os.

Vi sammensætter et bredt ansættelsesudvalg, og vi vælger altid den kandidat, der ud fra en samlet vurdering er bedst kvalificeret til jobbet.


Vi byder velkommen med en professionel introduktion

En vellykket introduktion øger vores nye kollegas engagement og jobtilfredshed. Vi tilrettelægger introduktionen, så han eller hun bliver en del af arbejdspladsen og bliver sat ind i opgaver, teknologi, kultur og samarbejdsformer. Målet med introduktionen er, at vores nye kollega falder godt til fagligt og socialt, og at der skabes et godt fundament for den videre udvikling.

Vi ser alle vores nye kolleger som kilder til læring og som gode muligheder for at blive udfordret på vores vaner.

Vi har blik for fremtidens medarbejdere

Som kommune tager vi med glæde imod elever, studerende og praktikanter. Vi ser dem som mulige fremtidige kolleger og gode ambassadører for vores arbejdsplads. Vi tager opgaven som uddannelsessted alvorligt og prioriterer at skabe gode læringsmiljøer, hvor alle trives og kan udvikle sig.



Sundhed og trivsel



Vi vil være en sund arbejdsplads, hvor medarbejdere og ledere trives. Når vi trives og har det godt, yder vi den bedste kvalitet og er mest effektive til gavn for vores borgere.

Vi har et fælles ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø

Vi vil løbende skabe og fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og ledere trives. Arbejdsmiljø omfatter de fysiske rammer, teknologi, arbejds gange og samarbejdsrelationer. Vi har et gensidigt ansvar i dagligdagen for at medvirke til det gode arbejdsfællesskab og gøre opmærksom på forhold, der udfordrer arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøet er tæt forbundet med de opgaver, som vi løser på vores arbejdspladser. Vi arbejder systematisk med at mindske risici i arbejdet og tager vare på hinanden, også når der opstår u hensigtsmæssige situationer.


Ledelsen har et særligt ansvar for medarbejdernes sundhed og trivsel, når de planlægger og leder opgaveløsningen, men det påhviler alle at tage del i ansvaret for den samlede trivsel. Derudover har arbejdsmiljøorganisationen og MED-udvalgene vigtige opgaver i arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø, hvilket er nærmere beskrevet i vores MED-aftale.

Vi griber ind, hvis der opstår krænkende adfærd, herunder vold, mobning og seksuel chikane, da det ikke er foreneligt med et sundt arbejdsmiljø.

Vi lykkes i meningsfulde arbejdsfællesskaber

Vi trives, når vi er en del af et meningsfuldt arbejdsfællesskab. Det kræver, at vi føler os i kontrol med vores arbejdsopgaver og kan mærke, at vi bidrager positivt og skaber værdi for borgerne. Derudover skal vi kunne acceptere, når tingene ikke går som planlagt og komme videre på en konstruktiv måde. Hvad der sker på arbejdspladsen er ikke et individuelt anliggende, men noget vi løser i fællesskab.

Vi ser hinanden som ligeværdige sparringspartnere, hvor vi i en professionel og respektfuld dialog giver os tid til at give hinanden konstruktiv feedback. Det betyder også, at vi kan tale om de opgaver, der ikke lykkes som forventet.



Vi skaber sunde arbejdspladser

Vi vil have sunde arbejdspladser, hvor alle tager ansvar og aktivt medvirker til at skabe en sund kultur med plads til sunde bevægelsesmønstre og sunde kostvaner. Vi bruger vores MED-organisation til at sikre et vedvarende fokus på sunde arbejdsvaner.

Derfor arbejder vi også på at indføre røgfri arbejdstid.

Vi kan ikke acceptere, at medarbejdere indtager eller er påvirket af alkohol eller andre euforiserende stoffer, mens de udfører deres arbejde. Vi er forpligtet til at gribe ind, hvis vi oplever, at en kollega har et misbrugsproblem.

Vi arbejder aktivt på at nedbringe sygefraværet. Det gør vi for at sikre stabilitet i driften til gavn for vores borgere og arbejdsfællesskabet. Sygdom er en del af livet, og vi anerkender, at fravær ikke kan undgås, men arbejdsmiljøet må ikke være årsag til sygefravær.



Rummelighed



Vi vil være en rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed. Vi har plads til mennesker i forskellige livsfaser- og situationer, og vi tager vores sociale ansvar på os ved at skabe meningsfulde jobs til særligt udsatte grupper.

Vi rummer forskellige livsfaser

Vi gennemgår alle forskellige faser i livet, der medfører forskellige behov. Derudover kan vi alle pludselig stå i en livssituation, som kræver særlige midlertidige hensyn. Derfor er vi inden for arbejdspladsens rammer fleksible og skaber de bedst mulige løsninger for den enkelte, så arbejdsliv og privatliv hænger sammen. Når der sker ændringer i den enkeltes arbejdsvilkår, er vi så vidt muligt åbne om forholdene, så både den pågældende og relevante kolleger har et fælles billede af situationen.

Vi skal være længere på arbejdsmarkedet. Det berører os alle, og stiller krav til, hvordan vi indretter vores arbejdsplads og omgås hinanden. Vi har derfor et fælles ansvar for at skabe en arbejdsplads, hvor vi alle kan og har lyst til at arbejde i mange år.

Vores forskellighed skaber værdi for borgeren

Vi mener, at mennesker med forskellige baggrunde og liv giver en ekstra dimension til vores opgaveløsning og skaber værdi for borgerne. Vores forskellige tilgange udfordrer vores vaner og er med til at skabe udvikling. Derfor bestræber vi os på, at vores personales sammensætning afspejler samfundets mangfoldighed mest muligt. Det indebærer, at vi er åbne over for nye synspunkter og ser styrkerne i vores forskellighed.

Vi tager vores sociale ansvar alvorligt. Derfor rummer vi mange typer af ansættelser på særlige vilkår og skaber meningsfulde jobs til særligt udsatte grupper og borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Vi er tydelige omkring de særlige vilkår for ansættelsen, så alle involverede ved, hvad der forventes af dem.

I håndbogen på Aksen kan du finde retningslinjer, strategier og inspirationsmateriale, der kan understøtte arbejdet med delpolitikernes temaer.

Godkendt af HovedMED-udvalget den 11. juni 2019.

